



SVENSKT NÄRINGS LIV

# Branschvalidering

– NULÄGE OCH FRAMTID

MARS 2025

Fotografer:

Sida 4: Johnér Bildbyrå/Fotograf: Phia Bergdahl

Sida 10: Johnér Bildbyrå/Fotograf: Marie Linnér

Sida 13: Anna Thelin/Fotograf: Nordiskt Valideringsforum

Sida 17: Johnér Bildbyrå/Fotograf: Phia Bergdahl

Sida 19: Carina Sköld/Fotograf: Jens Sølvberg

Sida 19: Lars Tullstedt/Fotograf: David Magnusson

Sida 21: Johnér Bildbyrå/Fotograf: Maskot Bildbyrå AB

Sida 23: Jörgen Karlsson/Fotograf: Martin Andersson

Sida 23: Lars Hörnell/Fotograf: Martin Andersson

Sida 25: Johnér Bildbyrå/Fotograf: Plattform

Sida 29: Pär Lundström/Fotograf: Peter Knutson

Sida 29: Camilla Nöjd/Fotograf: Granitor

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>6</b>
Branschvalideringens roll och utveckling	6
Rekommendationer	7
<b>Inledning</b>	<b>8</b>
Förändringar på arbetsmarknaden	8
Många system, verktyg och aktörer behöver bidra till en effektiv kompetensförsörjning	9
<b>Bakgrund och branschvalideringens utveckling</b>	<b>11</b>
Vad är branschvalidering	11
<i>Reportage</i> Validering och lärande tillgängligt i städbranschens yrkesvardag	12
20 år av branschvalideringsutveckling, ofta i projektform	15
Beställare av branschvalidering	16
<i>Reportage</i> Breddad användning av kvalifikationer inom byggbranschen	18
<b>Resultat</b>	<b>20</b>
Erfarenheterna av branschvalidering varierar	20
<i>Reportage</i> En partsgemensam resa med kompetens i fokus hos BAE Systems Bofors	22
<i>Reportage</i> Träffsäker, behovsanpassad kompetensutveckling hos Granitor	28
Nuläget jämfört med 2018	30
<b>Slutsatser och rekommendationer</b>	<b>31</b>
Slutsatser	31
Rekommendationer	32
<b>Referenslista</b>	<b>34</b>



Avbildade personer har inte något med innehållet i rapporten att göra  
Foto: Johnér/Phia Bergdahl

# Förord

Globalisering, teknikutveckling, digitalisering och den gröna omställningen driver på strukturomvandlingen på den svenska arbetsmarknaden. Vissa jobb försvinner medan andra tillkommer, samtidigt som innehållet i många jobb förändras.

Allt större krav ställs på företag såväl som individer att hålla sig relevanta i en arbetsmarknad som är både föränderlig och kunskapsintensiv. I detta sammanhang kan branschvalidering fungera som ett verktyg för företagen att hitta rätt kompetens och säkerställa att individers kompetens motsvarar arbetsmarknadens krav samt att deras kunskaper tas tillvara.

Såväl staten, företagen och individer har mycket att vinna på ökad användning av branschvalidering. Validering har god potential att leda till förkortad utbildningstid, effektivare yrkesväxling, ökad rörlighet samt förbättrad matchning på arbetsmarknaden.

Därför är det viktigt att stärka möjligheterna till välfungerande branschvalidering. Denna rapport är en uppföljning av Branschvalidering – för effektivare kompetensförsörjning från 2018 och syftar till att beskriva området samt ge en aktuell bild av nuläget. Genom intervjuer med branschföreträdare och analyser av andra rapporter på området beskrivs både utmaningar samt framgångsfaktorer. Avslutningsvis presenterar Svenskt Näringsliv sina rekommendationer för hur systemet kan vidareutvecklas och förbättras.

Förhoppningen är att rapporten ska fungera som ett underlag för diskussion och samverkan. Genom gemensamma insatser och en långsiktig strategi kan vi stärka branschvalideringens roll i arbetet med att säkerställa framtida kompetensförsörjning.

**Kristina Cunningham**

Policyexpert Kompetensförsörjning, Svenskt Näringsliv

# Sammanfattning

Branschvalidering löser inte hela kompetensbristen, men kan bidra till att stärka kompetensförsörjningen och förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadens förändringar kräver att både företag och individer anpassar sig, utvecklas och är innovativa. Företagens förmåga att förnya arbetssätt och stärka medarbetarnas kompetens är avgörande för att behålla sin konkurrenskraft. Samtidigt är det en utmaning för många företag att hitta rätt kompetens, vilket gör det viktigt att använda olika verktyg som underlättar kompetensförsörjningen.

Välfungerande branschvalidering kan effektivisera kompetensförsörjning genom bättre matchning, kortare utbildningstid och ökad rörlighet på arbetsmarknaden. För individen innebär det en möjlighet att synliggöra sin kompetens på ett sätt som arbetsgivare kan relatera till och litar på. Det är därför viktigt att stärka möjligheterna till branschvalidering inom de branscher där goda förutsättningar för sådan finns.

Svenskt Näringsliv har gett Bättre konsult i uppdrag att undersöka och analysera nuläget för branschvalidering samt belysa dess fördelar och utmaningar. Undersökningen genomfördes genom intervjuer och workshops med branschföreträdare. Denna rapport presenterar undersökningens resultat och avslutas med rekommendationer för hur systemet kan förbättras.

## Branschvalideringens roll och utveckling

Branschvalidering utförs i branschernas regi och fokuserar på de yrkeskompetenser som efterfrågas i arbetslivet och som gör individer anställningsbara inom ett område eller i en yrkesroll. Under det senaste decenniet har flera initiativ och projekt utvecklat valideringsmodeller och stärkt deras användning. Utvecklingen har lett till att branscherna beskriver sina kompetensbehov mer strukturerat och systematiskt. Efterfrågan på aktuella och träffsäkra beskrivningar av arbetslivets kompetensbehov har även vuxit de senaste åren.

Enligt statistik från Myndigheten för Yrkehögskolan (MYH) har utvecklingen inom branschvalidering gjort framsteg, med fler genomförda valideringar och ett ökat antal yrkesroller som kan valideras mot. Trots detta är utvecklingen svag, och 2023 minskade antalet valideringar inom privat sektor.

### Resultat av undersökningen

De projekt, stödresurser och statsbidrag som finns för branschvalidering har enligt branscherna varit mycket betydelsefulla för att främja utvecklingen på området.

Samtidigt anser få att dagens system fungerar väl och att området är för beroende av tillfälliga projekt. Branschernas erfarenhet kan sammanfattas i fem punkter:

- *Låg efterfrågan och användning:* Valideringsmodeller används i mindre utsträckning än förväntat, både av företag, Arbetsförmedlingen och omställningsaktörer.
- *Utmaningar i modellernas konstruktion:* Modellerna behöver balansera lättillgänglighet och hög kvalitet, vilket ofta är svårt att uppnå. Därutöver framhålls bristande helhetsperspektiv och en stor utmaning är den svaga kopplingen mellan själva valideringen och den kompletterande utbildningsinsatsen.
- *Brist i långsiktig förvaltning:* Branschorganisationer har svårt att förvalta modellerna långsiktigt, både ekonomiskt och organisatoriskt, utan större efterfrågan.
- *Stort värde av kompetensbeskrivningar:* Trots utmaningarna råder enighet om vikten av uppdaterade och relevanta kompetensstandarder som speglar arbetsmarknadens behov och som kan användas i fler sammanhang än enbart inom branschvalidering.
- *Branschvalidering kontra utbildning:* Attraktiva yrkesutbildningar som alltmer utgår från arbetslivets behov kan minska behovet av branschvalidering eller parallella system. Samtidigt kvarstår utmaningar för branscher där utbildningssystemet varken erbjuder relevanta utbildningar eller möjlighet till kompetensutveckling. Detta kan i sin tur påverka företagens incitament att använda validering.

## Rekommendationer

Resultaten och analysen i rapporten understryker vikten av att utveckla systemet för branschvalidering. För att öka effektiviteten och långsiktigheten inom branschvalidering bör statsbidraget stimulera både användningen och förvaltningen av befintliga modeller, snarare än enbart utveckling av nya. MYH behöver stärka arbetet med icke-formella kvalifikationer som nivåplaceras inom SeQF och säkerställa att dessa kvalifikationer är väl förankrade hos relevanta branschorganisationer.

Branscherna betonar att den största fördelen med branschvalidering ligger i arbetet med kvalifikationer och kompetensstandarder som tydligt baseras på arbetsmarknadens behov. Genom att använda dessa som grund kan fler träffsäkra utbildningar och kompetensförsörjningsinsatser utformas.

En av de mest betydande utmaningarna är kopplingen till kompletterande utbildningsinsatser. Det är av stor vikt att staten reviderar ersättningsmodellerna och skapar incitament för utbildningsanordnare, särskilt inom kommunal vuxenutbildning, att öka användningen av validering. Det är dessutom nödvändigt att säkerställa ett flexibelt utbildningsutbud som är anpassat för yrkesverksamma och som även kan nyttjas av företag. För att öka volymerna krävs dessutom att Arbetsförmedlingen och omställningsorganisationerna ökar sin användning av branschvalidering.

Genom att förbättra utnyttjandet av valideringsmodellernas komponenter, stärka kopplingen till utbildningssystemet och ökad användningen av dessa kan branschvalidering få en större roll i framtidens kompetensförsörjning. Utifrån den kompetensbrist som råder är det viktigt att ta vara på alla verktyg som kan underlätta företagets kompetensförsörjning.

# Inledning

Att hitta rätt kompetens vid rätt tidpunkt är en utmaning för många företag. Av den anledningen är det viktigt att på olika sätt underlätta företagens kompetensförsörjning.

## Förändringar på arbetsmarknaden

Teknologiska framsteg driver betydande förändringar på arbetsmarknaden. Debatten är ofta alarmistisk och fokuserar på att arbetstillfällena försvinner samt att förändringstakten är hög. Forskning och erfarenhet visar dock att även om yrken och arbetsuppgifter försvinner vid teknologiskiften, skapar dessa förändringar ofta nya möjligheter. Historiskt sett har farliga och lågavlönade jobb ersatts av bättre alternativ, vilket bidragit till ökad produktivitet, ekonomisk tillväxt och förbättrat välbefinnande. Samtidigt kan omställningen leda till arbetslöshet och företagsnedläggningar.<sup>1</sup>

Globaliseringen har förändrat arbetsmarknaden genom nya produktionsmönster och ökad konkurrens. Konkurrensen har ökat för både arbetsgivare och arbetstagare, vilket bidragit till att företagare måste organisera sig och verksamheten på andra sätt än tidigare.<sup>2</sup> Automatisering och artificiell intelligens (AI) påverkar såväl arbetsprocesser som arbetsuppgifter. Parallellt sker stora demografiska förändringar.

Den svenska arbetsmarknaden präglas dessutom av stora regionala skillnader. Näringslivsstrukturen varierar kraftigt, liksom möjligheterna till arbetspendling. Arbetskraftens sammansättning och arbetslöshetsnivåerna skiljer sig betydligt mellan regioner och kommuner, vilket skapar olika förutsättningar för arbetsmarknadens aktörer.<sup>3</sup>

## Kompetens är nyckeln

Förändringarna på arbetsmarknaden ställer höga krav på både företag och individer att ställa om, utvecklas och vara innovativa. Företagens förmåga att anpassa sig, förnya sitt arbetssätt och vässa kompetens hos sina medarbetare är avgörande för företagets konkurrenskraft. För individer innebär kompetens att ha de färdigheter och kunskaper som krävs för att utföra sitt arbete effektivt och med hög kvalitet. Det ger dem även möjligheten att ta sig an nya utmaningar, vilket i sin tur kan leda till karriärutveckling och personligt välbefinnande.<sup>4</sup>

1 Ackum S, (red.) & M.H, H.R, C.U-H. (2020). Arbetsmarknad i förändring. En antologi om förbättrad omställning.

2 Fredrik Heyman och Fredrik Sjöholm (2018). Globalisering och svensk arbetsmarknad, SNS Förlag.

3 Arbetsförmedlingen (2023). Vad förklarar den regionala arbetslösheten? En studie av vad demografin kan och inte kan förklara av den regionala arbetslösheten.

4 Svenskt Näringsliv (2019). Företagen är Sveriges största utbildningsaktör för vuxna.



Att hitta rätt kompetens är avgörande för företagens konkurrenskraft. Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2024 visar att 7 av 10 företag har svårt att rekrytera, och vart fjärde rekryteringsförsök har misslyckats. Kompetensbristen är ett utbrett problem som drabbar alla branscher. Behovet av kompetens som motsvarar gymnasieskolans yrkesprogram eller komvux yrkesutbildningar är särskilt stort och har ökat under det senaste decenniet. Samtidigt som efterfrågan på arbetskraft är stor har många individer svårt att ta sig in och etablera sig på arbetsmarknaden.<sup>5</sup>

## Många system, verktyg och aktörer behöver bidra till en effektiv kompetensförsörjning

Dagens kompetensbrist hotar svensk tillväxt men är även en utmaning som Sverige delar med många andra länder. Den 1 juli 2020 presenterade Europeiska kommissionen *Den europeiska kompetensagendan (Skills Agenda)* som betonar vikten av livslångt lärande och kompetensutveckling som matchar arbetsmarknadens behov.

Det formella utbildningssystemet spelar en central roll men det krävs också träffsäker kompetensutveckling. Reella möjligheter till så kallad re-skilling (omskolning) och up-skilling (vidareutbildning) är även avgörande för att möta de nya krav som arbetsmarknaden ställer.<sup>6</sup> Dessutom behövs arbetsmarknadsåtgärder som effektivt kan rusta personer som står utanför arbetsmarknaden, så att de bättre kan möta arbetsgivarnas behov. I en tid av kompetensbrist blir det allt viktigare för svenska företag att inte bara rekrytera kompetens, utan också att behålla samt vidareutveckla befintliga medarbetare.

### En uppdaterad nulägesanalys av arbetet med branschvalidering

Välfungerande branschvalidering kan bli en viktig del i arbetet med kompetensförsörjning. Genom att synliggöra och erkänna reell kompetens kan validering leda till en bättre matchning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta är särskilt angeläget i en tid då många företag har svårt att rekrytera kompetens och en betydande andel rekryteringsförsök misslyckas.

Branschvalidering kan även fungera som ett verktyg för att effektivisera kompetensförsörjningen genom att erbjuda en strukturerad process för att bedöma och dokumentera individers kunskaper. Att tillvarata individens reella kompetens och använda den som grund för utbildningar och karriärval kan både förkorta utbildningstiden samt göra utbildningarna mer träffsäkra.

Svenskt Näringsliv vill med denna rapport belysa branschvalideringens roll i kompetensförsörjningen och ge en uppdaterad nulägesanalys av hur branschvalidering fungerar i praktiken. Rapporten är en uppföljning av *Branschvalidering – för effektivare kompetensförsörjning* från 2018.

<sup>5</sup> Svenskt Näringsliv (2024). Kompetens var god dröj. Rekryteringsenkät 2023/2024.

<sup>6</sup> EU (2020). Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft (Skills Agenda).



Avbildade personer har inte något med innehållet i rapporten att göra  
Foto: Johnér/Marie Linnér

## Fakta om rapporten

Rapporten redovisar resultaten av en undersökning som genomfördes av *Bättre Konsult* under perioden september till december 2024 på uppdrag av Svenskt Näringsliv. Syftet med uppdraget var att beskriva vad branschvalidering innebär, analysera nuläget samt belysa branschvalideringsmodellernas fördelar och utmaningar. *Bättre Konsult* har genomfört workshops och 10 intervjuer med branschrepresentanter från olika sektorer inom det privata näringslivet samt producerat fyra reportage med branchorganisationer eller företag. Slutsatserna i rapporten bygger på denna undersökning, medan rekommendationerna har formulerats av Svenskt Näringsliv.

# Bakgrund och branschvalideringens utveckling

Validering är en strukturerad kartläggnings- och bedömningsprocess som syftar till att erkänna en persons kunskaper, oavsett hur, var eller när det förvärvats.

## Vad är branschvalidering

Validering sker hos olika aktörer i Sverige. Det kan handla om validering för utbildning, exempelvis för att få intyg, förkorta utbildningstiden eller för att komma in på en utbildning genom att tillgodoräkna sig arbetslivserfarenhet. Inom det formella utbildningsväsendet sker validering inom komvux, yrkeshögskolan eller högre utbildning. För arbetssökande som saknar intyg eller vill få sina yrkeskunskaper bedömda kan validering erbjudas hos Arbetsförmedlingen, förutsatt att vissa krav uppfylls.

Branschvalidering utförs i branschernas regi och fokuserar på branschens krav på yrkeskompetens, det vill säga sådan kompetens som efterfrågas i arbetslivet och som gör individen anställningsbar inom ett kompetensområde eller i en yrkesroll.<sup>7</sup>

Branschvalidering har nationell legitimitet genom att den ägs av branschen. Ägarskapet är ofta partsgemensamt alternativt med motparts godkännande eller motsvarande intressentförankring. Myndigheten för Yrkeshögskolan (MYH) ansvarar för uppföljningen och har fastställt kvalitetskriterier som ska uppfyllas för att en branschvalideringsmodell ska få listas hos MYH. Kriterierna handlar exempelvis om hur modellen ska vara förankrad, att kompetenskraven ska vara väl beskrivna och att ha ett system för yrkesbedömare.

Branschvalidering resulterar alltid i skriftlig dokumentation som beskriver vilka kompetenser som valideringen visar på och eventuella kompetensluckor. Om individen uppfyller alla kompetenskrav kan resultatet från valideringen ge någon form av kvalifikationsbevis, exempelvis yrkesbevis eller certifikat. På EU-nivå stöds arbetet med validering av informella och icke formella kvalifikationer bland annat genom *European guidelines for validation of non-formal and informal learning*.<sup>8</sup>

Valideringsförordningen innehåller bestämmelser om validering och vad som krävs för att en persons kunskaper ska erkännas för att personen ska få en kvalifikation som omfattas av förordningen (2015:545) om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF).<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Skolverkets hemsida fakta om branschvalidering, senast uppdaterad 7 oktober 2024.

<sup>8</sup> Cedefop (2023). European guidelines for validation of non-formal and informal learning som uppdaterades 2023 (Cedefop , reference series;No 124). Third edition.

<sup>9</sup> Valideringsförordning (SFS 2022:1549)

# Validering och lärande tillgängligt i städbranschens yrkesvardag

Städbranschen omfattar omkring 76 000 medarbetare i Sverige och har kontinuerligt stora kompetensbehov. Det är en bransch till vilken det länge saknats tydliga utbildningsvägar och nationellt erkända sätt att visa på och pröva individers kompetens. Som ett svar på detta utvecklade Servicebranschens yrkesnämnd, SRY en branschmodell för validering och lärande – en modell som precis som branschen i stort är i ständig utveckling.

## En tillgänglig och mångfacetterad bransch där många kan hitta hem

– Vi är en bransch som har möjlighet att ta in många människor men där kompetenskraven ändå är väldigt viktiga och där yrkesutövandet kan ske i allt ifrån hem till stora industriverksamheter, beskriver Anna Thelin, intern kvalitetsgranskare på SRY.

SRY:s branschmodell för validering och lärande har funnits i 15 år och utvecklats löpande, bland annat genom en större revidering under 2024.

## Kompetensstandarder i ständig utveckling

Idag kan validering genomföras utifrån fem framtagna kompetensstandarder som ligger på olika SeQF-nivåer. På SeQF-nivå 3 finns Städ BAS med kompetenser som branschen ser som önskvärda hos alla anställda. För att erhålla SRY:s yrkesbevis ligger kompetensstandarderna på SeQF-nivå 4 – en nivå som branschen rekommenderar att personer i arbetsledande ställning har.

Branschmodellen utvecklas successivt vidare i ett modulliknande system där det går att profilera sig mot olika arbetsuppgifter och yrkesroller. Hemservice, vårdmiljöer, sanering och städmaskiner utgör några exempel.

## Om SRY

Servicebranschens yrkesnämnd (SRY) är en partsammansatt nämnd som verkar för kompetensförsörjning inom servicebranschen genom att utveckla utbildningsmaterial och valideringsmöjligheter för städyrket. I SRY samverkar Almega (Serviceföretagen), Fastighets, Kommunal och SEKO.

På [www.sry.se](http://www.sry.se) kan du läsa vidare om branschvalidering och ta del av olika utbildningsresurser.

– På det här sättet bygger vi ett helt ekosystem inom städ – ett system vi måste förvalta och löpande utveckla så det följer behoven i branschen, säger Anna Thelin.

## Tillgänglig validering genom brett nätverk av yrkebedömare

En annan styrka i SRY:s modell är det breda nätverket av godkända yrkesbedömare som får genomföra valideringar och utfärda kompetens- och yrkesbevis. Idag finns över 200 yrkesbedömare där många själva är verksamma i städbranschen. Det gör det möjligt att bedöma kompetens i den löpande yrkesvardagen.



*Anna Thelin*

Intern kvalitetsgranskare på SRY

”I dagsläget valideras ungefär 1 000 personer per år men branschens behov är betydligt större än så. Därför behöver vi hela tiden jobba med modellen för att tillgängliggöra den.”

– Anna Thelin

– Då många valideringsutförare själva är yrkesverkssamma bidrar valideringen också till ett större engagemang från arbetsgivarhåll att använda valideringen som en del i en mer systematisk kompetensförsörjning, säger Anna Thelin.

### **Löpande efterfrågan på validering men där potentialen fortsatt är stor**

Branschvalideringen används idag brett, både för personer med liten erfarenhet från branschen men också för erfarna medarbetare som saknar formella bevis på sin kompetens. Branschvalideringsmodellen är upphandlad av Arbetsförmedlingen men störst efterfrågan på validering kommer från de egna arbetsgivarna.

– I dagsläget valideras ungefär 1 000 personer per år men branschens behov är betydligt större än så. Därför behöver vi hela tiden jobba med modellen för att tillgängliggöra den, säger Anna.

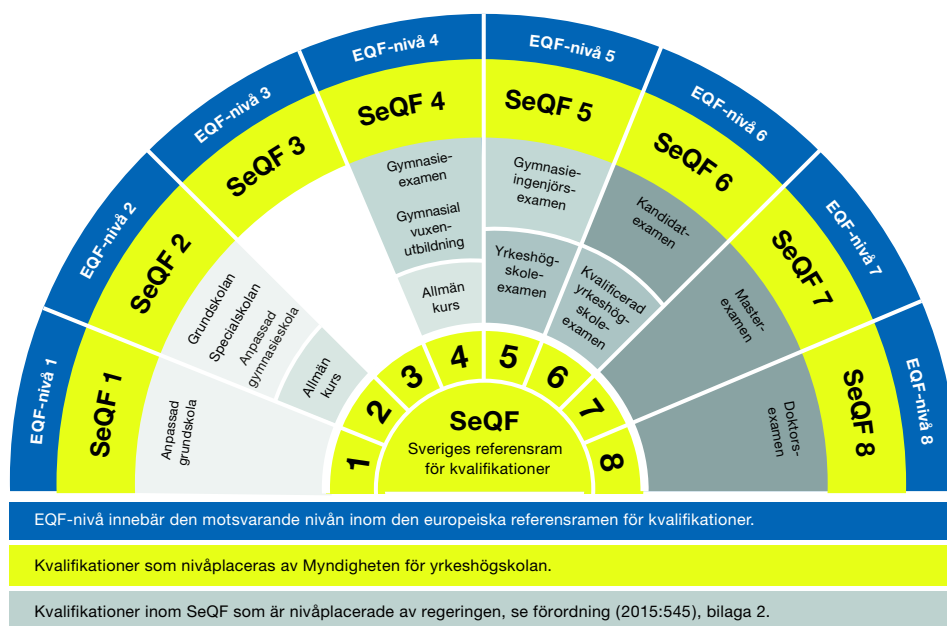
Hon betonar också att det fortsatt behövs stöd till företag för att arbeta mer systematiskt med validering och löpande lärande.

– Vi lever delvis kvar i en värld där man gärna skickar iväg folk på utbildning. Vi vill arbeta mer med det formativa lärandet där arbetsplatser självständigt kan använda vår modell både för att validera och koppla på olika lärandemoduler där de behövs.

## Sveriges referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF)

SeQF är ett system som används för att organisera och klassificera olika kvalifikationer som förekommer i Sverige, både inom utbildning och arbetsliv. SeQF bygger på och kopplas till den europeiska referensramen för kvalifikationer, EQF. Syftet med SeQF är att lättare kunna jämföra kvalifikationer från studier och arbetsliv, för att därigenom bidra till en bättre matchning och ökad rörlighet på arbetsmarknaden, både i Sverige och inom EU.

SeQF har åtta nivåer. En gymnasieexamen och gymnasial vuxenutbildning motsvarar SeQF-nivå 4. En yrkeshögskoleutbildning motsvarar nivå 5 eller 6.



Källa: Myndigheten för Yrkeshögskolan.

När det gäller kvalifikationer inom det formella utbildningssystemet, såsom YH-examen eller magisterexamen, bestämmer regeringen vilken nivå de motsvarar enligt SeQF. Andra aktörer kan utfärda kvalifikationer som regeringen inte fattat beslut om nivå för. Dessa aktörer kan ansöka hos MYH om att få ett beslut om nivå enligt SeQF, och deras kvalifikationer definieras som icke-formella. En viktig princip är att alla kvalifikationskrav beskrivs som resultatet av ett lärande.

### Läranderesultat, kvalifikationer och mikromeriter

Läranderesultat kommer från engelska begreppet Learning outcomes och är ett sätt att beskriva krav på kompetens och utbildningsmål. En kvalifikation är fastställda krav på kunskaper inom ett visst yrkes- eller utbildningsområde. En individ måste ha uppnått kraven för att erhålla ett kvalifikationsbevis. I SeQF-förordningen definieras en kvalifikation som ett dokumenterat resultat i form av kunskaper, färdigheter, ansvar och självständighet.

En mikromerit intygar läranderesultaten från kortare utbildningar eller lärande. Den exakta innebörden av en mikromerit kan tolkas olika. På EU-nivå ses mikromeriter som ett viktigt verktyg för livslångt lärande då de kan bidra till ett mer transparent system för exempelvis kompetensutveckling och användning av kompetens i fler kontexter.<sup>10</sup>

## 20 år av branschvalideringsutveckling, ofta i projektform

Den första Valideringsdelegationen (2004–2007) beskrivs ofta som starten för det svenska branschvalideringssystemet. Branschvalidering har framför allt haft en roll i arbetet med att säkerställa en kompetensförsörjning utifrån arbetslivets behov. Under årens lopp har flera initiativ tagits och projekt genomförts, med involvering av arbetsgivarorganisationer och andra intressenter för att stimulera och utveckla branschmodeller. Här är några exempel som genomförts efter 2018:

- Sedan 2020 fördelar Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) årligen ett statsbidrag på 10 miljoner kronor för utveckling av kvalifikationer i arbetslivet och branschmodeller för validering, (förordning 2020:268).
- Arbetsförmedlingen fördelar årligen främjandemedel (förordning 2015:848) till arbetsmarknadens parter, som till exempel kan användas för att branschvalidering.
- 2021 fick Tillväxtverket och MYH i uppdrag av regeringen att utveckla effektiva strukturer för validering på regional nivå. Tillväxtverket koordinerar uppdraget och sprider löpande erfarenheter från projektet som ska slutredovisas 2026.
- 2022 lanserades *branschvalideringskartan* som visar vilka valideringsmodeller som finns, vilka yrkesområden de omfattar, var i landet de finns tillgängliga samt om de är upphandlade av Arbetsförmedlingen.
- Ytterligare exempel inkluderar de ESF-finansierade projekten BOSS-projektet (2018–2023) och Valideringslyft (2020–2022) som har syftat till att öka nyttan och användning av branschvalidering.

### Antalet valideringar och yrkesmodeller har ökat

Enligt statistik från MYH har utvecklingen inom branschvalidering gjort framsteg, med en ökning av både antalet genomförda valideringar och av antalet yrkesroller som kan valideras. Under 2023 genomfördes drygt 7 000 branschvalideringar, vilket var cirka 700 fler än 2022. De valideringar som genomfördes omfattade 74 olika yrkesområden/-roller. Samtidigt inkluderades vård och omsorg i statistiken för 2023, vilket står för 1456 valideringar. Exklusive dessa valideringar, minskade det totala antalet valideringar i de branscher som tidigare ingick i statistiken.<sup>11</sup> Flest valideringar genomfördes inom följande branscher:

- Industrivalidering: 3 002 valideringar
- Städ och service: 891 valideringar
- Utemiljö: 326 valideringar
- Skogsbruk: 169 valideringar

10 EU (2022). RÅDETS REKOMMENDATION av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet.

11 MYH (2024). Valideringsrapport 2024 – läge och utveckling av validering nationellt och regionalt.

## Beställare av branschvalidering

Arbetsförmedlingen har traditionellt varit en av de större aktörerna och upp-handlar validering som baseras på branschkrav och gäller främst bristyrken. För yrkesområden utan nationell branschmodell används kurs- och ämnesplaner från utbildningsväsendet. Validering används av myndigheten för att dokumentera tidigare utbildning och erfarenheter där dokumentation saknas samt för personer som förvärvat kunskaper i ett annat land.

Totalt har Arbetsförmedlingen avtal för 40 yrkesroller samt planerade avtal för lokalvård och skogsmaskinsförare. Antalet anvisningar har legat på en relativt låg nivå de senaste tre åren, med en försiktig ökning till totalt 260 anvisningar till validering under 2023. Enligt MYH:s uppföljning beställer Arbetsförmedlingen främst validering inom fyra yrkesområden: CNC-operatör, elteknisk validering, Industriteknik BAS och byggnadsmålare.

Beställningar från omställningsaktörerna är i stort sett obefintliga även om det för fem yrkesområden anges ha ökat från ett lågt antal till ett ökande antal. För 18 yrkesområden anges utbildningssektorn som en viktig beställare, medan företag är stora eller ökande beställare för 71 yrkesområden.<sup>12</sup>

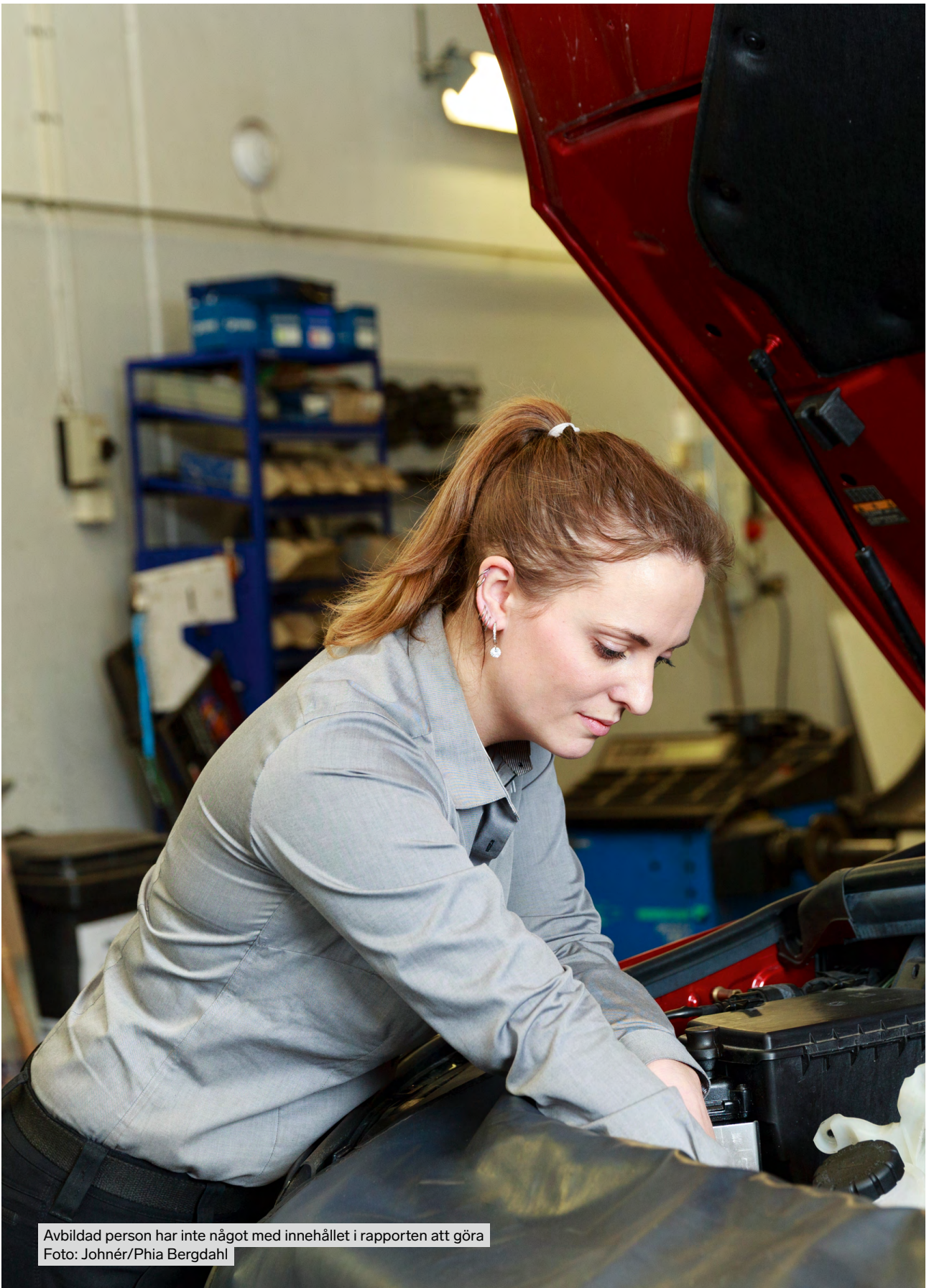
### Ökad efterfrågan på beskrivningar av arbetslivets kompetensbehov

Utvecklingen av branschvalideringsmodeller har lett till ett ökat fokus på att branscherna beskriver sina kompetensbehov på ett mer strukturerat och systematiskt sätt. Samtidigt har efterfrågan på aktuella och träffsäkra beskrivningar av arbetslivets kompetensbehov ökat. Exempel på faktorer som bidrar till denna utveckling är skollagens nya krav på regional planering och dimensionering av gymnasial utbildning, utvecklingen av yrkeshögskolan och pilotverksamheten med nationell yrkesutbildning (NY).

---

12 MYH (2023 och 2024). Valideringsrapport– läge och utveckling av validering nationellt och regionalt.





Avbildad person har inte något med innehållet i rapporten att göra  
Foto: Johnér/Phia Bergdahl

# Breddad användning av kvalifikationer inom byggbranschen

Över tid har byggbranschen genom sin partsgemensamma yrkesnämnd, BYN utarbetat kvalifikationer för en rad yrkesroller. Idag finns 23 beslutade yrkeskvalifikationer, varav fem är nivåplacerade i Sveriges referensram för kvalifikationer, SeQF. Successivt har fler och fler användningsområden för framtagna kvalifikationer utkristalliserats – och än fler ska utforskas.

## Utgångspunkt för konceptet företagslärling

Ett område där kvalifikationerna fått stort genomslag är inom byggbranschens koncept företagslärling. Att vara företagslärling innebär att du genomgår hela eller kompletterar delar av din grundutbildning under anställning i ett företag. De yrkesteorietiska delarna görs på distans och de praktiska momenten görs direkt på företaget.

– E-boken, det vill säga den digitala arbetsbok där företaget ser vilka läranderesultat som lärlingen ska uppnå, utgår nu helt ifrån färdigheterna i framtagna kvalifikationer. Handledarna på företagen genomför och bockar då av utbildningen direkt mot innehållet i kvalifikationen, berättar Carina Sköld, rådgivare på BYN.

## Svårt att få igång branschvalidering i större skala

Framtagna kvalifikationer har också fungerat som grund för branschvalidering. Det har dock varit svårt att över tid få till en efterfrågan från branschvalidering från de egna företagen. En möjlig förklaring är att branschvalideringen krävt att anställda går ifrån produktionen och testas i praktiska moment på ett testcenter. Lars Tullstedt, samordningsansvarig för yrkesutbildningsfrågor på Byggföretagen ser också branschens vana att utbilda i egen regi som en del av förklaringen till låg efterfrågan.

## Om BYN

Byggbranschens yrkesnämnd (BYN) arbetar för att det inom bygg- och anläggningsbranschen ska finnas välutbildade och kompetenta yrkesarbetare, som kan utvecklas och anta framtidens utmaningar. I BYN samverkar Byggföretagen, Byggnads, Maskinentreprenörerna och SEKO.

På [www.byn.se](http://www.byn.se) kan du läsa mer om kvalifikationer, företagslärling och branschvalidering.

– Möjligheten att grundutbilda i företagets regi förklarar nog varför byggföretagen inte alltid är så engagerade i att beställa valideringar, till skillnad från en del andra branscher, säger han.

## Branschvalidering med sänkta trösklar?

Nästa steg är att pröva om branschvalidering enligt liknande koncept som företagslärling skulle kunna öka företags vilja att arbeta med validering. Här planerar BYN att sätta ett pilotprojekt där företag får genomföra branschvalideringar i löpande verksamhet och på så sätt synliggöra kompetensen hos medarbetare som saknar intyg eller yrkesbevis.



*Carina Sköld*  
Rådgivare på BYN



*Lars Tullstedt*  
Samordningsansvarig för yrkesutbildningsfrågor  
på Byggföretagen

– Det ska bli spännande att nyttja vår modell för företagslärling för validering. Istället för fabricerade praktiska övningar, vilket vår branschvalideringsmodell idag bygger på, så utgår man från läranderesultaten i kvalifikationer och prövar på samma sätt som företagslärling, berättar Carina Sköld.

### **Tydligare kravspecifikation gentemot utbildningsväsendet**

Branschens kvalifikationer har också visat sig vara värdefulla i dialogen med utbildningsväsendet. Kvalifikationerna har konkretiserat branschens kompetensbehov och gjort det lättare att föra dialog kring innehåll och utformning av olika utbildningar. Gymnasial utbildning är ett exempel.

– De här kvalifikationerna har varit riktlinjer för de nya ämnesplanerna i Gy-25. Genom dem har vi från branschen gjort det tydligt vad som behövs. Vi har pressat på för ökad tydlighet och vi ser också att det blivit väldigt stor skillnad, säger Lars Tullstedt.

### **Kompetens allt mer i fokus**

I en byggbransch där kompetens blir en alltmer avgörande konkurrensfaktor, ser Lars det som avgörande att branschen har tydliga och enhetliga kvalifikationer att luta sig mot

– Ett är säkert. Vi behöver fortsätta jobba med att ta fram kvalifikationer. Det är arbetslivets sätt att beskriva vad man förväntas ha för kompetens för en viss yrkesroll. Det är det som är det centrala. När man har lagt den grunden kan vi använda kvalifikationerna för olika syften.

# Resultat

Branschvalideringens största styrka ligger i det strukturerade arbetet med att utforma kompetensbeskrivningar, som tydligt utgår från arbetslivets behov.

## Erfarenheterna av branschvalidering varierar

Resultaten av undersökningen visar att implementeringen av branschvalidering skiljer sig åt mellan olika branscher. Både arbetets inriktning, omfattning och praktiska användning varierar. Samtidigt har flera övergripande reflektioner och slutsatser identifierats som gemensamma för arbetet med branschvalidering. Dessa teman kan sammanfattas i följande huvudområden:

- Efterfrågan och användning
- Branschmodellernas konstruktion
- Långsiktig förvaltning
- Värdet av att formulera kompetensstandarder
- Branschvalidering kontra utbildning

### Efterfrågan och användning

*Slutsats: Efterfrågan på och användning av befintliga branschvalideringsmodeller är för låg, både bland företag, Arbetsförmedlingen och omställningsaktörer.*

Trots stora satsningar och utveckling av systemet är den sammantagna bilden att branschvalidering används i mindre utsträckning än önskat. Branscherna påpekar att användningen är låg i relation till de resurser och den tid som både de själva, och staten investerat. Även de branscher som genomfört flest valideringar uppger att användningen är lägre än väntat.

Flera lyfter att högre volymer främst har uppnåtts via projekt och där processledning funnits. Liknande slutsatser har dragits i olika utvärderingar, exempelvis i slutrapporter från *BOSS-projektet* och *Valideringslyft*, det vill säga att processtöd är avgörande för att olika aktörer ska arbeta mer aktivt med branschvalidering. En studie från Ramboll om Region Jönköpings Valideringslyftssatsning, visar att få företag som deltog i projektet fortsatte använda branschvalidering i sin verksamhet.<sup>13</sup>

13 MYH (2023). Slutrapport BOSS 2018 – 2023 och MYH (2023). Slutrapport: Valideringslyft. Ramboll (2024). Kvalitativ studie om branschvalidering. Rapport september 2024.



Avbildade personer har inte något med innehållet i rapporten att göra  
Foto: Johnér/Maskot Bildbyrå AB

På frågan om varför branschvalidering inte används mer, handlar svaren om att det inte ses som en självklar lösning för kompetens- eller matchningsproblem för företag, Arbetsförmedlingen eller omställningsaktörer. Ett återkommande tema är modellernas konstruktion, vilket behandlas mer i nästa avsnitt. Andra förklaringar är att intygen från valideringen har begränsat värde, särskilt i sektorer där sådana intyg eller certifikat inte regleras av avtal. Förhoppningen var ett bredare erkännande inom branschen, vilket delvis har skett, men inte i den omfattning som förväntades.

Andra menar att kunskapen om validering fortfarande är låg bland företag, Arbetsförmedlingen och omställningsaktörer, vilket bidrar till låg användning. Vissa nämner att alla modeller inte är upphandlade via Arbetsförmedlingen, vilket minskar användningen. Samtidigt framhålls att högre valideringsvolymerna kräver ökad användning bland företagen själva. Mer tid behövs också för att implementera och sprida branschmodeller, särskilt de som nyligen har uppdaterats eller utvidgats till att omfatta fler yrkesroller.

# En partsgemensam resa med kompetens i fokus hos BAE Systems Bofors

Hos BAE Systems Bofors blev sjösättandet av ett nytt lönesystem för drygt tre år sedan startskottet för en utvecklingsresa på temat kompetens – en resa där arbetsgivare och fack gått hand i hand för att omsätta höga ambitioner både gällande arbetsmiljö och kompetensutveckling i praktisk handling. Idag är kompetensutveckling en systematiserad och integrerad del av företagets vardag.

## Utvecklingsmöjligheter utan slut

Behovet av ett nytt lönesystem bottnade i ett äldre system som inte förmådde värdesätta sådan kompetens som företaget verkligen behövde.

– Vi ville komma ifrån att enda sättet att ändra sin lön var att bli tjänsteman. Det måste vara ett system där det inte finns någon gräns för hur långt man kan utvecklas, berättar Lars Hörnell, produktionschef på BAE Systems i Karlskoga.

Idag, drygt tre år senare finns en nära koppling mellan lön och kompetensutveckling – för alla. Som medarbetare vet du vilka kompetenser du kan utveckla i -relation till tydliga befattningar och roller. Utvecklingssamtalet blir en given tidpunkt för avstämning

## Validering mot Industriteknik BAS och fördjupad kompetenskartläggning

I början av processen fick BAE Systems Bofors upp ögonen industrivalidering BAS vilket också genomfördes brett bland medarbetare.

## BAE Systems

BAE Systems är en global försvarsmateriel-leverantör. I Sverige utvecklar, levererar och underhåller företaget system för fordon, artilleri, marina pjäser, träning och simulering till kunder över hela världen. I Sverige finns cirka 2 700 anställda i Karlstad, Karlskoga, Örebro, Stockholm och Örnsköldsvik.

– Valideringen gav både en kvalitetssäkring av kompetensen hos varje medarbetare men också en slags kollektiv kvalitetssäkring av företaget och dess produkter, berättar Lars Hörnell, produktionschef.

Ytterligare en omgång av validering mot Industriteknik BAS planeras under nästa år för att säkra nya medarbetares grundkompetens.

– Vi intervjuade också våra medlemmar vilket gav en väldigt god kartbild av vad vi kan men också en GAP-analys av vad vi behöver för utbildning, berättar Jörgen Karlsson, arbetsmiljösamordnare och vice klubbordförande för kollektivet vid genomförandet av kompetenskartläggningen på BAE Systems Bofors.

## Omarbetade befattningar och roller

En annan viktig pusselbit i arbetet handlade om en omarbetad struktur för befattningar och roller.

– Befattningen mekaniker kan idag exempelvis ha olika roller. Individer kan då få en tydligare tillhörighet och en mer träffsäker kompetensutveckling anpassat till sina arbetsuppgifter. Befattnings- och rollbeskrivningen blir också ett bra ”recept” vid rekryteringar, berättar Lars Hörnell.



*Lars Hörnell*  
Produktionschef på BAE Systems i Karlskoga



*Jörgen Karlsson*  
Arbetsmiljösamordnare och vice klubbordförande för kollektivet vid genomförandet av kompetenskartläggningen på BAE Systems Bofors

## Boforsandan

I lönesystemet finns också en del som heter Boforsandan. Den beskriver vad det innebär att utföra sina arbetsuppgifter med god samarbetsförmåga och engagemang. Hur väl medarbetare lever upp till Boforsandan utvärderas precis som övriga prestationer och är grundande för en mindre bonus på ett par tusenlappar som betalas ut i november. Det beskrivs som ett sätt att verkligen leva som man lär och värdesätta beteenden som man gemensamt är överens om ska präglade företagets arbetssätt.

## Träffsäkrare utbildning

Hela resan har synliggjort behovet av träffsäkra utbildningar för medarbetare. Idag skapas ett utbildningsutbud som matchar företagets behov, med hjälp av externa utbildningsleverantörer, men också genom egenutvecklade utbildningar.

– Vi var inte så bra på utbildningar tidigare. Nu satsar vi på det och har inrättat en ny tjänst som introduktions- och utbildningskoordinator, berättar Jörgen Karlsson.

## Partsgemensam utveckling och kommunikation

Samarbetet mellan facket och arbetsgivaren lyfts samstämmigt fram som en tydlig framgångsfaktor i utvecklingsarbetet. Tidigt skapades en arbetsgrupp inom IF Metall och en motsvarande grupp från arbetsgivaren bestående av chefer. Grupperna strålade sedan samman för gemensamma diskussioner.

– Det skapade en bra bas för det nya lönesystemet. Det blev inte toppstyrt. Medarbetarna i arbetsgrupperna blev ambassadörer för sina kollegor, berättar Jörgen.

Vid större informationsmöten stod fack och arbetsgivare på scenen tillsammans och förmedlade samma sak.

Överlag beskrivs senaste årens utvecklingsresa som intensiv och stundtals ansträngande men väl värd mödan.

– Vår satsning på arbetsmiljö och kompetensutveckling gör oss till attraktiva arbetsgivare. I dagsläget har vi lätt att både attrahera rätt medarbetare men också en förmåga att få dem att vilja stanna, avslutar Lars Hörnell.

## Branschvalideringsmodellernas konstruktion

*Slutsats: Det är en utmaning att utveckla branschmodeller som balanserar lättillgänglighet och kvalitet samt hur kompletterande utbildningsinsatser säkerställs.*

En möjlig förklaring till den begränsade efterfrågan är modellernas konstruktion och själva idén om vad en branschvalidering innebär. Utmaningen ligger i att skapa modeller som är både lättillgängliga och samtidigt säkerställer att resultatet håller hög kvalitet.

För att branschvalidering ska fylla sitt värde råder konsensus om att den behöver vara en del av ett bredare och mer systematiskt arbete med kompetensförsörjning. Detta har länge varit en tydlig drivkraft för branschernas utveckling av validering. För många företag kan det dock vara utmanande. Det behöver finnas en tydlig färdplan för företaget, en dialog och plan för varje enskild medarbetare om vart hen vill, planering både för genomförande av själva valideringen och för eventuell efterföljande utbildning. Företag har olika förutsättningar beroende på storlek, vilket kan påverka möjligheterna att arbeta mer långsiktigt och behovet av stöd.

Lättillgänglighet innefattar även när och var valideringar kan utföras samt hur enkelt utbildningsutbudet kan användas för att fylla identifierade kompetensluckor. Många pekar på att kopplingen till utbildningsinsats- och utbud, är den största utmaningen, och att företag kanske efterfrågar mer träffsäker utbildning än validering. För Arbetsförmedlingen innebär tillgänglighet att branschvalidering är upphandlad för att stödja individer till arbete.

Kvalitet i branschmodellerna handlar om att fånga det viktigaste kunnandet för olika yrkesroller och att beskriva realistiska kompetenskrav som speglar anställningsbarheten. Inledningsvis skapades ofta önskelistor snarare än realistiska krav, men över tid har dessa utvecklats till mer kärnfulla och avskalade krav.

Kvaliteten påverkas även av hur valideringen genomförs där kunnandet behöver bedömas på ett relevant och tidsmässigt rimligt sätt. Praktiska moment och observationer i verklig yrkesmiljö är mer tidskrävande, men kan vara en förutsättning för att bedöma vissa förmågor. För att modellerna ska vara kvalitativa behöver också valideringsutförarna, det vill säga de som kartlägger och bedömer en individs kunnande, vara kvalitetssäkrade. Extern opartiskhet, branschfarenhet och geografisk spridning är exempel på krav som många branscher strävat efter att uppfylla. Alla dessa parametrar är viktiga för att säkra att resultaten och intygen från branschvalideringen är legitima och stöds av branschen.

Lättillgänglighet och kvalitet är alltså viktiga delar i systemet men tillsammans kan de vara svåra att balansera. Högre kvalitetskrav kan göra modellerna svårare att använda för företag, vilket minskar deras tillgänglighet och användning.

**”I och med vår branschvalideringsmodell står vi i ett läge där vi kan ta reda på vad folk inte kan, men har inget utbildningssystem för att koppla på därefter.”**

– Branschrepresentant



**”Jag ser inte har att det generellt har varit brist på statliga satsningar och finansiering. Men det är långsiktigheten som är problematisk. Det blir lätt små raketer som inte får en långsiktig lösning.”**

– Branschrepresentant

### Långsiktig förvaltning

*Slutsats: Branschorganisationer har fortsatt svårt att över tid förvalta omfattande branschmodeller med externa utförare och testcenter, digitala system och kvalifikationer som regelbundet behöver aktualitetsprövas och uppdateras.*

En återkommande fråga i utvecklingen av branschvalideringssystemet i Sverige har handlat om förvaltning. Denna fråga är fortfarande högst aktuell för många branscher, särskilt mot bakgrund av de låga valideringsvolymerna. Det är helt enkelt svårt att ekonomiskt upprätthålla och förvalta branschmodeller utan en tillräcklig efterfrågan. Högre volymer beskrivs som en förutsättning för att säkerställa en långsiktig förvaltning av de nuvarande modellerna samt de höga kvalitetsstandarder som de innebär.

Den långvariga förvaltningsutmaningen har gjort att vissa branscher ifrågasätter om det är rätt att fortsätta investera i omfattande branschmodeller, eller om det finns bättre sätt att använda komponenterna som ingår i branschvalidering. Många branscher påpekar att det finns statligt stöd för utvecklingsinsatser, men att stöd för förvaltning saknas, vilket medför betydande utmaningar på längre sikt.



Avbildad person har inte något med innehållet i rapporten att göra  
Foto: Johnér/Plattform

## Stort värde av att formulera kompetensstandarder

*Slutsats: Det har blivit en central uppgift för många branschorganisationer att formulera kompetensstandarder för olika yrkesroller eller yrkesområden. Det finns också en önskan att vidareutveckla och använda dessa kompetensbeskrivningar mer aktivt och i fler sammanhang än branschvalidering.*

Många branscher beskriver hur arbetet med branschvalidering, SeQF och andra sammanhang såsom arbetslivets involvering i yrkeshögskolan har hjälpt dem att definiera nödvändiga kompetenser för olika yrkesroller och arbetsuppgifter. Branschorganisationerna ser det som en kärnuppgift att vara den självklara källan för legitima och aktuella kompetensbeskrivningar. Många framhåller att statligt stöd har varit avgörande för detta utvecklingsarbete.

Väl utformade kompetensstandarder lyfts fram som en av branschvalideringens mest värdefulla aspekter. Att beskriva kunskande i form av läranderesultat upplevs som tydligt och konkret, och fungerar för både företag och utbildningssystemet. Vissa branscher ser mikromeriter som en lösning för snabb och effektiv kompetensutveckling, där nya kompetensbehov skulle kunna paketeras i avgränsade beskrivningar, godkända av branschen, som kan användas som grund för utbildningar. Projektet *Kvalitetssäkrad kompetens*<sup>14</sup> är ett exempel som utforskar detta sätt att arbeta.

Upplevelserna går isär om värdet av att nivåplacera kvalifikationerna via MYH. Kritiken handlar främst om huruvida MYH tillräckligt säkerställer att arbetsmarknadens parter står bakom ansökningarna, vilket är avgörande för kvalifikationernas legitimitet och att de är på rätt nivå. Vissa menar att nivåerna riskerar att leda till viss inflation, där yrkesroller beskrivs på en högre nivå i SeQF än vad som i praktiken efterfrågas av arbetsgivare.

Vissa branscher anser att MYH:s formkrav för kvalifikationer är krångliga och svårkommunicerade, vilket hindrar spridning och användning till företag. Andra ifrågasätter systemets funktion för mindre områden eller mikromeriter. Trots utmaningarna råder bred samsyn om vikten av uppdaterade kompetensbeskrivningar som speglar arbetslivets behov och som kan användas i fler sammanhang än enbart branschvalidering.

**”Det som är värdefullt i SeQF är läranderesultatet. Här är det förmåga som synliggörs och inte bara betyg. Vi har nästan tappat bort att SeQF-systemet handlar om rörlighet, arbetsmarknaden och företagets kompetensförsörjning.”**

– Branschrepresentant

<sup>14</sup> Bakom projektet vars syfte är att utveckla ett standardiserat sätt att definiera, kvalitetssäkra och registrera kompetenser i byggbranschen står Byggföretagen, Byggnads, Rådet för Byggkompetens, Svensk Byggtjänst, Byggherrarna, Byggcheferna och Håll Nollan.

## Branschvalidering kontra utbildning

*Slutsats: Attraktiva yrkesutbildningar som alltmer utgår från arbetslivets kompetensbehov kan förändra behovet av branschvalidering i dess nuvarande form.*

Många branscher uppger att de, i takt med att de själva blivit bättre på att definiera sina kompetensbehov, i högre grad har kunnat påverka innehållet i yrkeshögskoleutbildningar, gymnasiala yrkesutbildningar och arbetsmarknadsutbildningar. Detta har lett till att det formella yrkesutbildningssystemet bättre speglar arbetslivets krav. Samtidigt har fokus på validering ökat inom utbildningssystemet. Lagstadgad rättighet till validering inom komvux och initiativ som YH-flex stärker idén om att validering kan ligga till grund för fler former av utbildningsinsatser.

På sikt kan denna utveckling minska behovet av ett separat system för branschvalidering. Det formella utbildningssystemet behöver dock anpassas mer för att stödja livslångt lärande och vara flexibelt nog för att möta nya kompetensbehov och behov av vidareutbildning för yrkesverksamma.

Samtidigt kvarstår utmaningar för de branscher där utbildningssystemet inte erbjuder utbildningar som möter arbetslivets behov. Detta kan i sin tur påverka företagens incitament att använda validering. Hur ska företag agera när yrkesutbildningar saknas för efterfrågad kompetens? Vilken roll kan och bör branschen ta utöver att fortsätta försöka påverka det formella utbildningsutbudet? Kan kompetensstandarderna bli en tydligare grund för att stärka utbildningsutbudet som ligger utanför det formella systemet?

Flera branscher framhåller också att utbudet av arbetsmarknadsutbildningar behöver öka och att de i högre grad utformas utifrån arbetslivets kompetensbehov.

# Träffsäker, behovsanpassad kompetensutveckling hos Granitor

– Det är självklart att vi som branschorganisation behöver jobba med att beskriva kompetenser och utarbeta –kvalifikationer. Men vi behöver också hjälpa våra medlemmar att använda det sättet att tänka i det vardagliga arbetet – det vill säga att löpande, utifrån en idé om vad som behövs, följa och bedöma medarbetares kompetens för att sedan kunna bygga på och lära nytt.

Så säger Pär Lundström, senior rådgivare för näringspolitik och kompetensförsörjning på Installatörsföretagen. Ett företag som på lever efter den devisen är Granitor Electro.

## Kompetensförsörjning – angeläget för alla

Camilla Nöjd är HR-chef på Granitor Electro beskriver kompetensförsörjningsfrågan som en pågående process för att möta framtidens behov. Förmågan att kunna identifiera vilken kompetens som företaget behöver, måste göras i nära samråd med verksamheten.

– Vi kan inte driva kompetensförsörjningsfrågorna på egen hand. Vi behöver kroka arm med cheferna inom vårt företag. De är experter på att ha örat mot rälserna och vara lyhörda för branschens snabbt föränderliga krav, betonar Camilla.

## Granitor Electro

Granitor Electro är ett av Sveriges största elteknikföretag med lokal förankring från Kiruna i norr till Malmö i söder. Bolaget har cirka 2 700 anställda och erbjuder entreprenad- och servicetjänster inom elinstallation, säkerhetslösningar och smarta fastigheter.

## Utbildning i många former – så länge den är träffsäker

Att ha koll på branschens kompetensbehov lyfts fram som viktigt från flera perspektiv. Det ena är för att kravställa rätt vid rekryteringar. Ett annat perspektiv handlar om träffsäker utbildning. Här jobbar Granitor på flera fronter samtidigt. De sitter med i ledningsgrupper för olika YH-utbildningar och har nära kontakt med installationsbranschens utbildningsbolag INSU, för planering och genomförande av olika utbildningsinsatser.

## Interna utbildningsprogram där medarbetarna utbildar

Intern kompetensutveckling är en självklar del i företaget. Camilla berättar att det finns en funktion på HR-avdelningen med ett uttalat uppdrag att i nära samarbete med verksamheten designa interna utbildningar. Ett exempel är utbildningsprogrammet Startskottet som nu genomförs för tredje året i rad och vänder sig till alla nyanställda lärlingar.

– Startskottet är en slags förstärkt introduktion till bolaget. Här får de lära om vår företagskultur, om våra arbetsprocesser och om säkerhet. Vi vill att våra medarbetare ska vara stolta över att vara hos oss och vara ambassadörer både för företaget och yrket.



*Pär Lundström*

Senior rådgivare för näringspolitik och kompetensförsörjning på Installatörsföretagen



*Camilla Nöjd*

HR-chef på Granitor Electro

Det här blir ett sätt att sprida den yrkes stoltheten hos många av våra mer erfarna medarbetare till våra nyanställda, säger Camilla.

### ECY-certifikat

ECY-certifikatet är en form av grundläggande kvalitetssäkring av kompetens inom branschen. Det utfärdas av Elbranchens centrala yrkesnämnd (ECY). Det är ett bevis på godkänd teoretisk och praktisk utbildning till elektriker, erkänd av branschen. Det ska göra det lättare både för individer att bevisa sin kompetens och underlätta för arbetsgivare vid rekrytering.

### Löpande lärande

Camilla berättar också om "Växa-programmet" – ett internt utbildningsspår för de som vill utvecklas vidare i sitt yrke, exempelvis från elektriker till tekniker inom fastighetsautomation.

– Inom vår bransch, som är fylld av säkerhetskrav, behöver vi löpande utbilda och "omutbilda". Sedan är det en stor fördel att vi kan arbeta med interna utbildare. Det blir ett sätt att dra nytta av all den erfarenhet som finns i företaget och sprida den till fler, säger Camilla.

Erfarenhetsåterföring mellan medarbetare beskrivs också som viktigt för att löpande säkra rätt kompetens i företaget.

– Det gäller inte bara från mer erfarna till yngre utan även vice versa, avslutar Camilla.

## Nuläget jämfört med 2018

Slutsatserna från 2018 års rapport betonade vikten av att:

- öka användningen av branschvalidering bland företag, Arbetsförmedlingen och omställningsaktörer,
- samla statens stöd till utveckling av branschvalidering och kvalifikationer (SeQF) samt säkra långsiktighet,
- fortsätta utveckla relevanta och flexibla yrkesutbildningar (främst yrkesvux och arbetsmarknadsutbildningar) anpassade till arbetslivets behov och förutsättningar.

Flera nya branschmodeller och kvalifikationer, varav vissa är nivåplacerade i SeQF, har tagits fram sedan 2018. Dock verkar utvecklingen ha stannat av inom privat sektor, och användningen av modellerna är fortsatt låg. Varken Arbetsförmedlingen eller omställningsorganisationerna har använt validering i någon större utsträckning.

Ett mer samlat statligt stöd har etablerats, bland annat genom MYH:s statsbidrag, valideringsuppdrag till olika myndigheter, Arbetsförmedlingens främjarmedel och genom olika projekt. De projekt, stödresurser och statsbidrag som har funnits, har upplevts av branscherna som mycket betydelsefulla för branschvalideringens utveckling. De har möjliggjort ett kontinuerligt lärande, bidragit till fler modeller och förbättrat deras kvalitet. Samtidigt saknas en långsiktig strategi, och området är alltför beroende av tillfälliga projekt.

Vissa branscher anser att deras branschvalideringssystem fyller sitt syfte. Många menar dock att efterfrågan och användningen är lägre än förväntat. För att förvaltningen av modellerna ska bli hållbar krävs en ökad volym i de flesta branscher.

Yrkesutbildningssystemet har genomgått betydande förändringar och med ett ökat intresse för validering, särskilt inom yrkeshögskolan där YH-flex fortsätter att växa. Valideringsförordningen har förtydligats och rättigheterna till validering inom komvux har stärkts. Dessutom har ett nytt omställningsstudiestöd införts, vilket har mötts av stort intresse från yrkesverksamma. Samtidigt framhålls kopplingen mellan validering och kompletterande utbildningsinsatser som en av de största kvarstående utmaningarna. Det saknas även ett utbildningsutbud som är anpassat för yrkesverksamma och som i högre grad utgår från arbetslivets kompetensbehov.

Trots många insatser under de senaste 20 åren är det relevant att fråga om branschvalidering i sin nuvarande form verkligen möter branschernas, företagens och aktörernas behov. Resultaten visar att fokus inte bara kan ligga på att utveckla nya modeller och öka efterfrågan, utan också på att utforska nya sätt att använda branschmodellernas resurser och olika delar.

# Slutsatser och rekommendationer

## Slutsatser

Utifrån resultaten är det tydligt att branschvalideringssystemet brottas med flera utmaningar. Branschvalidering kommer inte att lösa kompetensbristen, men kan bidra till att lindra problemet. Det finns en god potential att bidra till bättre matchning och ökad rörlighet på arbetsmarknaden – särskilt med tanke på att många rekryteringsförsök misslyckas helt.

En samhällsekonomisk analys av värdet av validering, med exempel från komvux och tillverkningsindustrin, visar att validering kan generera flera fördelar. Ett validerande förhållningssätt kan öka trivsel, minska personalomsättning, bevara kompetens och matcha rätt arbetsuppgifter med rätt kompetens. Validering skulle även kunna effektivisera verksamheter genom att förbättra planering och minska produktionsbortfall, samtidigt som säkra arbetssätt minskar risken för olyckor. Strukturerade kompetensprocesser kan vidare stärka företags flexibilitet och förmåga att hantera marknadsförändringar.<sup>15</sup>

Inom det formella utbildningssystemet är YH-flex<sup>16</sup> ett tydligt exempel på när validering möjliggör en snabbare väg till examen och en mer effektiv utbildningsprocess, då studerande i genomsnitt förkortar sin utbildningstid med 43 procent.

För att branschvalidering ska fylla sitt värde råder konsensus om att den behöver ingå i ett bredare och mer systematiskt arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Enligt branscherna är branschvalideringens största fördel arbetet med kompetensstandarder som tydligt baseras på arbetslivets kompetensbehov. Dessa standarder skulle kunna användas i större utsträckning och utgöra en viktig grund för utbildningsaktörer, företag, individer och myndigheter i deras arbete. De kan exempelvis utgöra ett verktyg för kvalitetssäkring och uppföljning av utbildningar.

Särskilt eftersom kompetenskrav blir en allt viktigare del i både privata och offentliga upphandlingar, samt för forskning och utveckling av utbildningar. Det finns även ett fortsatt behov av att utbildningssystemet utvecklas och effektiviseras, och att utbildningar i högre grad utgår från arbetslivets kompetensbehov. Därutöver behövs välgrundade analyser av arbetslivets kompetensbehov för utbildningssystemet, både på kort och lång sikt. Denna utmaning förstärks exempelvis av utvecklingen av AI, som förändrar kompetenskraven i arbetslivet. Branschvalidering eller validering med tillgång till eventuella kompletterande utbildningsinsatser behöver även vara ett naturligt inslag inom omställningssystemet.

<sup>15</sup> Ramboll (2024). Samhällsekonomisk analys av validering Juni 2024.

<sup>16</sup> YH-flex vänder sig till de som redan har viss yrkeskunskap inom det område utbildningen leder till. Myndigheten för yrkeshögskolan (2024). Valideringsrapport 2024 – läge och utveckling av validering nationellt och regionalt.

Vilka åtgärder behövs för att dra mer nytta av den branschvalideringsutveckling som har lett fram till dagens nuläge?

- 1. Fokusera på användning och potentialen av de olika delarna i befintliga branschmodeller:** Prioritera användningen av redan utvecklade branschmodeller framför utvecklingen av nya yrkesroller och områden. Möjliggör en ökad och friare användning av de resurser som branschvalideringsutvecklingen resulterat i, särskilt för att förbättra matchningen mellan kompetens och arbetsmarknadens behov. Detta kan även stödja företagen i deras arbete med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Fler aktörer kan troligen dra nytta av de beskrivna kompetenserna för yrkesroller eller arbetsuppgifter, utan att detta nödvändigtvis leder till utfärdande av intyg.
- 2. Utveckla en modell för långsiktig finansiering och organisering:** Säkerställ hållbara processer för regelbunden aktualitetsprövning och utveckling av kompetensstandarder. Skapa incitament för myndigheter, huvudmän och utbildningsanordnare att använda validering, med särskilt fokus på förkorta utbildningstider samt erbjuda anpassade och kompletterande utbildningsinsatser.
- 3. Stärk samverkan och effektivisera arbetet med kompetensstandarder:** Minska överlappning och parallella processer i utvecklingen av branschvalideringsmodeller, certifieringar och framtagande av utbildningsinnehåll. Genom att använda kompetensstandarderna kan myndigheter, företag, yrkesnämnder, omställningsorganisationer och branschorgan effektivisera arbetet med att utveckla utbildningar och kompetensutvecklingsinsatser. Dessa standarder kan även spela en större roll i att påverka utbildningsutbudet och dess anpassning till arbetsmarknadens krav.
- 4. Förbättra Sveriges referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (SeQF):** Säkerställ att de icke-formella kvalifikationer som nivåplaceras i SeQF håller hög kvalitet och har stark förankring i branschen. Precis som för branschvalidering ska relevanta branschorganisationer stå bakom de icke-formella kvalifikationerna. Detta är avgörande för nationellt erkännande och ökad rörlighet på arbetsmarknaden.

## Rekommendationer

### Staten:

- Utvidga syftet i förordning (2020:268), om statsbidrag för utveckling av branschvalidering, så att förordningen även omfattar förvaltning och spridning av framtagna branschvalideringsmodeller.
- Stöd utvecklingen av icke-formella utbildningsinitiativ baserade på branschernas kompetensstandarder där formell utbildning saknas. Dessa kan inkludera hela eller delar av kvalifikationer, och särskilt på lägre nivåer (SeQF-nivå 2 och 3).
- Analysera hur icke-formella kvalifikationer, exempelvis mikromeriter, kan stärka det livslånga lärandet. Systemet bör vara användarvänligt för företag och tydligt kopplat till SeQF.
- Förtydliga förordning (2015:545) om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande så att ansökande organisation måste förankra kvalifikationen med relevanta branschaktörer, särskilt vid yrkesroller som är vanligt förekommande.



- Främja ökad validering inom yrkesutbildningar för vuxna enligt YH-flex-modellen, exempelvis genom utvecklingsprojekt som ”yrkesvux-flex” och för nationell yrkesutbildning (NY). Se över ersättningsmodeller och incitament för att stärka validering i det formella utbildningssystemet.

### **Myndigheten för yrkeshögskolan:**

- Fortsätt sprida information och goda exempel på hur kvalifikationer, SeQF och branschvalidering tas fram och förankras.
- Stärk kvaliteten och uppföljningen i SeQF-systemet genom att säkerställa att nivåplaceringar är väl förankrade i berörd bransch.
- Utforska fler användningsområden för databasen över kvalifikationer och områdes- och yrkesanalyser. Standardisera vanligt förekommande kvalifikationer.

### **Arbetsförmedlingen:**

- Använd relevanta kompetensstandarder för att ta vara på individens kunnande och för att effektivisera och förkorta utbildningstider.
- Integrera validering i utbildningsinsatser före och efter arbetsmarknadsutbildning för att stärka kopplingen mellan validering och kompletterande utbildning.
- Säkerställ att upphandlade aktörer har kunskap om och använder branschmodeller som motsvarar arbetsmarknadens behov.

### **Utbildningsanordnare:**

- Erbjud flexibla utbildningar som är anpassade för yrkesverksamma och som även företag kan ta till av för att kompetensutveckla medarbetare.
- Stärk samverkan med näringslivet och andra relevanta aktörer för att utveckla regionalt och lokalt anpassade yrkesutbildningar som är kopplade till branschernas kompetensstandarder och yrkeskvalifikationer.

### **Företag, bransch- och arbetsgivarorganisationer och fackliga organisationer**

- Utveckla kvalifikationer för vanliga yrkesroller och arbetsuppgifter i brett samråd inom aktuell bransch.
- Använd framtagna kvalifikationer för att skapa en struktur för att jobba med kompetensförsörjning och kompetensutveckling.
- Utveckla utbildningsinsatser och valideringsmodeller baserade på kvalifikationer.
- Medverka i samråd med utbildningsmyndigheter och utbildningsanordnare.
- Bered möjligheter för personer i utbildning att utveckla sin kompetens genom att erbjuda möjligheter till arbetsplatsförlagt lärande
- Se synliggjorda kompetensstandarder som en konkurrensfördel vid upphandling och inköp av tjänster/entreprenörer.

Branschvalidering har god potential att förbättra kompetensförsörjningen och förbättra matchningen på arbetsmarknaden. Trots framsteg kvarstår utmaningar när det gäller ökad användning, långsiktig förvaltning, spridning och systemets användarvänlighet. Denna rapport lyfter fram olika åtgärder som kan utveckla systemet för branschvalidering. Med rätt insatser kan systemet både stärka individens möjligheter och bidra till att arbetsmarknaden får tillgång till rätt kompetens.

# Referenslista

Ackum Susanna (red.) &. Martin Henning, Håkan Regnér, Carin Ulander-Wänman (2020). *Arbetsmarknad i förändring EN ANTOLOGI OM FÖRBÄTTRAD OMSTÄLLNING*. Utgivare Fores.

Arbetsförmedlingen (2023). *Vad förklarar den regionala arbetslösheten?* En studie av vad demografin kan och inte kan förklara av den regionala arbetslösheten.

Cedefop (2023). *European guidelines for validation of non-formal and informal learning som uppdaterades 2023* (Cedefop , referense series;No 124).

EU (2020). *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft* (Skills Agenda).

EU (2022). *RÅDETS REKOMMENDATION av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet*.

MYH (2023). *Valideringsrapport 2023 – läge och utveckling av validering nationellt och regionalt*.

MYH (2024). *Valideringsrapport 2024 – läge och utveckling av validering nationellt och regionalt*.

MYH (2023). *Slutrapport BOSS 2018–2023*.

MYH (2023). *Slutrapport: Valideringslyft*.

Ramboll (2024). *Kvalitativ studie om branschvalidering*. Rapport september 2024.

Ramboll (2024). *Samhällsekonomisk analys av validering*. Juni 2024.

SNS (2018). *Globalisering och svensk arbetsmarknad*, Fredrik Heyman och Fredrik Sjöholm.

Svenskt Näringsliv (2019). *Företagen är Sveriges största utbildningsaktör för vuxna*.

Svenskt Näringsliv (2024). *Kompetens var god dröj*. Rekryteringsenkät 2023/2024.

Valideringsförordning (SFS 2022:1549).



